

## Spiritualitas Kepemimpinan dalam Pengelolaan Pendidikan dan Pembelajaran

Arfandi

Universitas Ibrahimy

[arfandi.1985@gmail.com](mailto:arfandi.1985@gmail.com)

**Abstract:** Spirituality in leadership is a leadership that leads the worldly dimension to the spiritual dimension. God is a true leader who inspires all deeds, influences and moves the conscience of His servants. Spirituality in leadership is leadership that forms values, attitude, behavior needed for intrinsic motivation to achieve a sense of spiritual survival. Spirituality-based leadership is not only about intelligence and skills in leadership, but also about the values of truth, honesty, integrity, creativity, wisdom, compassion. Spirituality in leadership is the way of a leader to pay attention to how other people can grow, develop and achieve the vision. There are three dimensions of spirituality in leadership they are first, the activities carried out by a manager (leader, head, chairman and others) with other people or groups. Second, the activities have purposes and third, management is carried out in the organization, so that so that becomes organization oriented. Therefore, the spirituality in leadership in the management of learning and education has significant impact on teachers, students, stakeholders, etc.

**Keywords :** spirituality; leadership; management; learning; education

**Abstrak:** Spiritualitas kepemimpinan adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, Spiritualitas kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival. Kepemimpinan yang berbasis spiritualitas, bukan tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Spiritualitas Kepemimpinan adalah pemimpin yang memperhatikan bagaimana orang lain dapat tumbuh, berkembang dan mencapai visi yang hendak dicapai bersama dengan nilai-nilai kehidupan yang ia sebarkan pada mereka, dengan demikian dalam pengelolaan pendidikan dan pembelajaran tersebut terdapat tiga dimensi yaitu, pertama kegiatan dilakukan oleh seorang pengelola (pemimpin, kepala, ketua dan lain sebagainya) bersama orang lain atau kelompok. Kedua, kegiatan mempunyai tujuan yang akan dicapai, dan ketiga pengelolaan dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai merupakan tujuan organisasi. Dengan demikian, spiritualitas kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan

akan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pendidik/guru, siswa, stakeholder dan lain sebagainya.

**Kata Kunci :** spiritualitas; kepemimpinan; pengelolaan; pendidikan; pembelajaran

### Pendahuluan

Setiap Lembaga Pendidikan, dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelangganya. Agar dapat melakukan hal tersebut dengan baik, maka lembaga pendidikan perlu dukungan sistem manajemen yang baik. Beberapa ciri sistem manajemen yang baik adalah adanya pola pikir yang teratur (*administrative thinking*), pelaksanaan kegiatan yang teratur (*administrative behavior*), dan penyikapan terhadap tugas-tugas kegiatan secara baik (*administrative attitude*) (Masyhud, 2003: 3).

Implikasi dari sistem manajemen ini meniscayakan lembaga pendidikan menerapkan pola kepemimpinan sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan lembaga pendidikan yang berkualitas serta memiliki keunggulan, baik keunggulan kompetitif maupun komparatif. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara umum dapat kita lihat pada beberapa klasifikasi komponen manajemen pendidikan antara lain adalah sebagai berikut (1) Kepemimpinan, (2) Pengambilan Keputusan, (3) kaderisasi, dan (4) Manajemen Konflik.

Kepemimpinan efektif yang selama ini telah dilakukan banyak CEO dan manager seluruh dunia, adalah yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan potensi individu, dan pembentukan team yang solid. Namun itu saja tidak cukup; kemampuan untuk mengelola krisis, perubahan dan melakukan pertumbuhan-pertumbuhan, menjadi tuntutan dominan dalam kepemimpinan. Keahlian kepemimpinan membutuhkan tidak saja

keterampilan namun juga membutuhkan inspirasi, kearifan dan kometmen.

Semua orang saat ini mengidamkan kepemimpinan, membutuhkan figure kepemimpinan yang dapat diandalkan, dipercaya dan dapat mengaktualisasikan perubahan-perubahan konstruktif. Kita membutuhkan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan karakter organisasi, memberikan perubahan-perubahan strategis, sekaligus yang dapat meningkatkan potensi individu-individu yang dipimpinnya, efektif terlibat dalam proses inovasi dan pertumbuhan.

Teori kepemimpinan kini telah berkembang dengan mengapresiasi nilai-nilai kehidupan (*values*) dan kemanusiaan. Kepemimpinan tanpa menyertakan *values* adalah sebuah kepemimpinan yang digerakkan oleh otoritarianisme belaka. Nilai-nilai inti kehidupan yang telah teruji berlangsung sepanjang zaman adalah spiritualitas. Spiritualitas, adalah tentang interaksi jiwa kita pada dunia disekitar, respon yang mempengaruhi perilaku kita dimanapun dan kondisi apapun.

Spiritualitas bukanlah segalanya tentang agama, spiritualitas adalah tentang mengabsorpsi intisari dari hubungan kita secara roh dan jiwa dengan yang suci, yang Ilahi, sumber kebenaran, atau yang maha kuasa yang kita percayai dan bagaimana kita mengaplikasikannya secara universal kepada semua orang di sekitar kita. Spiritualitas, membantu membangun karakter dalam diri kita. Termasuk dalam pola kepemimpinan yang kita jalankan. Kepemimpinan yang berbasis spiritualitas, bukan tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas,

kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain.

Kepemimpinan spiritual menyadari bahwa fokusnya bukan terletak pada diri sendiri, tetapi pada orang-orang yang dipimpinnya. Ia adalah seorang pemimpin yang memperhatikan bagaimana orang lain dapat tumbuh, berkembang dan mencapai visi yang hendak dicapai bersama dengan nilai-nilai kehidupan yang ia sebarkan pada mereka, dengan demikian, penegelolaan pendidikan akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap pendidik/guru dan pembelajaran.

### **Spiritualitas Kepemimpinan**

#### **Pengertian Spiritualitas**

Dalam beberapa literatur menyebutkan bahwa definisi mengenai spiritualitas masih terus berkembang karena ini menjadi topik baru yang masih banyak dilakukan penelitian. Spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia. Semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yakni bahwa pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dalam hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting (Widyarini: 2008).

Selanjutnya menurut Podsakoff., et all (2000). bahwa spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi

spiritualitas karyawan memereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi. Spiritualitas di tempat kerja, sama sekali tidak terkait dengan praktek-praktek religius yang terorganisasi, bukan tentang Tuhan ataupun teologi. Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi- organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain serta menjadi bagian dari komunitas (Robbins: 2005).

Banyak yang masih belum bisa membedakan antara spiritualitas dengan agama. Masih banyak pula yang menganggap bahwa agama adalah spiritualitas, begitu pula sebaliknya. Spiritualitas dan agama (kepercayaan) adalah hal yang sejajar walaupun tidak serupa. Sebuah studi tentang spiritualitas di tempat kerja yang dipublikasikan dalam Sloan Management Review (Denton, 1999: 83). yang dikutip oleh Claude., & Zamor (2003). menyebutkan bahwa spiritualitas adalah perasaan yang mendasar tentang hubungan antara diri sendiri, orang lain dan seluruh alam semesta. Satu kata yang bisa menggambarkan tentang arti dan peran utama spiritualitas di kehidupan adalah keterkaitan (interconnectedness). Spiritualitas bukanlah mengenai agama semata dan bukan bertujuan untuk mempengaruhi orang untuk masuk ke dalam sistem agama tertentu. Spiritualitas adalah tentang menyadari bahwa kita adalah makhluk spiritual yang memiliki banyak pengalaman sebagai manusia yang punya integritas (Claude, 2003; Zamor, 2003).

Dalam literatur lain, Giacalone dan Jurkiewicz (2005), dikutip oleh Nurtjahjanti

(2010) menyebutkan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Robbins, 2005). menyatakan bahwa peningkatan perhatian pada spiritualitas dikarenakan sebagai penyeimbang bagi tekanan dan stres pada kehidupan yang kacau. Hal tersebut karena gaya hidup dewasa ini diwarnai oleh keluarga tunggal, mobilitas antarnegara yang semakin tinggi, pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara, dan lain-lain.

Dari berbagai definisi tersebut dalam disimpulkan bahwa spiritualitas adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dari seseorang yang bersifat universal dan personal. Penerapan spiritualitas bisa dilakukan dimana saja, salah satunya adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan hubungan antara diri sendiri, rekan kerja, pekerjaannya, dan bagaimana seseorang tersebut bisa merasa menjadi bagian dari komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang (Nurtjahjanti, 2010)

### Teori Spiritualitas

Menurut (Giacalone, & Jurkiewicz: 2005). sebagaimana dikutip oleh Nurtjahjanti (2010). spiritualitas dapat dipandang dari berbagai level, yaitu :

1. Level Individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain.
2. Level organisasi, mengacu kepada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai human being. Menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja saat itu bukanlah manusia seutuhnya. Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai megatrends, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral dan etika (Herminingsih, 2012).

Ada banyak dimensi yang menjadi tolok ukur spiritualitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam tulisan ini digunakan pengukuran spiritualitas dengan dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Gupta, Kumar & Singh (2013), yaitu :

1. Makna pekerjaan, melakukan suatu pekerjaan yang bermakna bisa menambah kreativitas, dan mendorong kebahagiaan yang akan secara pasti meningkatkan kepuasan karyawan
2. Interaksi dengan komunitas, suatu perasaan tentang keharmonisan yang berasal dari bekerja untuk suatu tujuan yang sama dengan sekelompok orang. Pada jaman sekarang ini, karyawan menghabiskan mayoritas dari waktunya di tempat kerja dan hanya sedikit waktu untuk lingkungan sekitar ataupun teman. Oleh karena itu, karyawan ingin memenuhi kebutuhan ini di tempat kerja melalui dimensi tersebut.
3. Nilai organisasi, perilaku yang sesuai dan diterima oleh organisasi harus diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi. Sehubungan dengan berubahnya lingkungan kerja secara cepat, nilai-nilai organisasi menjadi hal yang sangat penting. Miliman et al (2003) dikutip oleh Gupta, Kumar & Singh (2013) menyatakan bahwa nilai-nilai adalah faktor spiritual yang sangat penting untuk memenuhi kepuasan karyawan.
4. Kepedulian, sebuah perasaan simpati yang dalam kepada siapapun yang sedang mengalami kesulitan dan juga mempunyai kemauan yang besar untuk mengurangi beban kesulitan tersebut. Delgado (2005) yang dikutip Gupta, K. & Singh (2013).
5. dapat terilhami oleh tujuan yang mereka yakini penting dan bermakna.
2. Fokus terhadap pengembangan individual. Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai setiap manusia. Mereka tidak hanya menyediakan pekerjaan. Mereka mencoba menciptakan kultur dimana karyawan dapat terus belajar dan tumbuh.
3. Kepercayaan dan respek. Organisasi spiritual dicirikan oleh tumbuhnya sikap saling percaya, jujur, dan terbuka. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan.
4. Praktek kerja yang manusiawi. Praktek-praktek yang dianut oleh organisasi spiritual ini meliputi jadwal kerja yang fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak-hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.
5. Toleransi dan ekspresi karyawan. Karakteristik terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak menekan sisi emosional karyawan. Perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk menjadi diri mereka sendiri untuk mengutarakan suasana hati dan perasaan mereka

### Spiritualitas Kepemimpinan

Organisasi spiritual ingin menolong orang mengembangkan dan mencapai potensi penuh mereka (Robbins: 2005). mengidentifikasi lima karakteristik kultur yang cenderung ada dalam organisasi spiritual, yaitu:

1. Kesadaran akan tujuan yang kuat. Organisasi spiritual mendasarkan kultur mereka pada suatu tujuan yang bermakna. Meskipun penting, laba bukanlah nilai utama organisasi. Orang

Setiap orang adalah pemimpin. Pemimpin yang kelak akan diminta pertanggungjawabannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, baik bagi dirinya maupun lingkungan yang ada disekitarnya, potensi ini sudah melekat sejak seseorang dilahirkan didunia. Hanya saja kemampuan kepemimpinan tiap orang berbeda. Pengertian kepemimpinan itu sendiri bermacam-macam, diantaranya menurut Stephen P. R. (2005).

“Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran” seorang dikatakan mampu ketika dia memiliki kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) (Wahyusumidjo, 1987). Sedangkan menurut Rivai, & Mulyadi dalam Teguh, S., & Oey Ch. (2011). Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok

Arti kata spiritual, berasal dari kata spirit yang berarti roh, jiwa. Pengertian spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, rohani atau batin. Batin, sesuatu yang tak kelihatan yang terletak didalam hati. intinya sesuatu yang menyangkut jiwa (Taufik: 2009). Spiritual berkaitan dengan jiwa, ruh yang berada dalam diri manusia. Yang mencoba menekankan makna dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Memberi arti atau makna dalam segala tindakannya. Dengan tindakan berdasar spiritual, individu akan merasa lebih berarti dalam hidupnya.

Teori kepemimpinan spiritual mencoba meletakkan jiwa dalam setiap tindakan kepemimpinannya. Berbagai teori kepemimpinan spiritual, mulai dari Fairholm, Fry, Percy dan Tobroni. Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik & Agung, 2013).

Menurut Fry, & Thayib et al., (2013). menjelaskan bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu:

1. Vision, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk Altruistic Love, merupakan suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama.

2. Hope/Faith, merupakan kepastian dari suatu yang diharapkan, sanksi dari suatu yang tak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan

### Hakekat Kepemimpinan Spiritual

Pergeseran focus dari teori kepemimpinan *behavioral contingency*, dimulai sejak tahun 1980-an yang mempelajari perilaku pemimpin yang cocok dengan situasi tertentu, menuju kepemimpinan strategis yang menekankan visi, motivasi, dan pengendalian melalui nilai-nilai atau budaya dalam organisasi, yang ada pting terhadap perubahan lingkungan organisasi. Pandangan terhadap kebutuhan perubahan model kepemimpinan ini dinyatakan oleh (Fry: 2003). kepemimpinan spiritual merupakan kumpulan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing memiliki perasaan *survival* yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterpanggilan. Ketika fungsi motivasi intrinsik ini dapat bekerja dengan baik, setiap pegawai akan mengalami suatu perasaan terpanggil dan terlibat dalam suatu organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, setiap pegawai akan memiliki makna dalam hidupnya. Melalui kepemimpinan spiritual, suatu budaya organisasi yang berdasarkan cinta altruistic (ikhlas) akan terbentuk.

Model Kepemimpinan Spiritual bisa dilihat dalam tulisan ini kepemimpinan spiritual cenderung dari perspektif Islam, seperti dalam tulisan MD Faruk Abdulah, 2012 dia mengatakan ajaran Islam berkontribusi mendorong pembangunan dalam aspek kehidupan, cara; peningkatan

pendidikan dan ketrampilan, kerja dan produksi. Berkaitan dengan moral dan etika karyawan memiliki efek yang besar dalam pengembangan organisasi. Pada intinya konsep spiritual leadership adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasar etika religius (Tobrani: 2012 ). Bisadikatakan *spiritual leader*. Apa pun aktivitasnya, dipilihnya Tuhan sebagai pimpinan dan tujuan bagi kepemimpinannya. Kepemimpinan yang menyadari bahwa tugas dan tanggung jawab yang dipikul akan diminta pertanggungjawabannya kelak diakhirat.

Kepemimpinan spiritual yang dimaksud disini adalah kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual (rohani) dalam memimpin, kepemimpinan spiritual juga diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai spiritual. Pemimpin yang menjalankan kekuasaannya berdasar hati nurani. Pentingnya hati nurani diterapkan di dalam manajemen kepemimpinan karena hati nurani menuntun pemimpin arif dan bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya (Surbakti: 2012). perlu diketahui untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi proses manajemen tidak hanya didominasi oleh pertimbangan rasional atau intelektual saja melainkan juga pertimbangan hati nurani. Hati nurani selalu menuntun perbuatan kita terarah melakukan kebaikan. Hati nurani juga yang bisa membedakan yang benar dan salah. Oleh karena itu jika memimpin dengan hati nurani bisa dipastikan tindakan atau perbuatan yang merugikan manusia lainnya seperti kecurangan, korupsi, dapat

terhindar (Surbakti: 2012). Keistimewaan pemimpin yang berdasar hati nurani adalah ukuran keberhasilan atau prestasi pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh produktivitas berdasarkan formula input-output atau parameter biaya, waktu, tenaga, efisien dan efektivitas. Namun, memperhatikan kepuasan batiniah komunitas sehubungan kontribusi mereka terhadap organisasi. (Surbakti: 2012).

### Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Karakteristik Spiritual Leadership menurut Percy, (2003) dalam bukunya *Going Deep Exploring Spirituality in life and leadership*, kepemimpinan dapat dijalankan dengan formula 30/30/20/20, yaitu :

1. 30% pertama adalah brain trust  
Spiritual leader, menghabiskan 30% waktunya untuk berfikir. Ia memercayai dan mengembangkan kemampuan otaknya. Dia mendasarkan setiap pengambilan putusan berdasar logika atau pemikiran .
2. 30% ke dua adalah Komunikasi  
Spiritual leader menghabiskan 2,5 jam sehari, untuk memastikan bahwa komunikasi di dalam dan di luar organisasi berjalan dengan efektif. Komunikasi dipandang merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, perhatian terhadap masukan dari bawahan sebagai wujud aspirasi menimbulkan perasaan pada bawahan bahwa mereka diperhatikan. Pemimpin Spiritual juga memperhatikan komunikasi diluar organisasi, selalu mengikuti berita terbaru berkaitan dengan organisasi. 20% pertama adalah Mentoring dan Perencanaan Suksesi, Spiritual leader mengalokasikan 1,5 jam/hari untuk konsultasi internal, pendampingan, mentoring/pelatihan, dan perencanaan suksesi.

3. 20% terakhir adalah Operasional Spiritual leader, mengalokasikan 20% waktunya untuk membaca/memahami laporan administrasi/keuangan perusahaan. Ia paham bagaimana kegiatan proses produksi berjalan dengan baik. Dia sangat mengerti kondisi organisasi yang dia pimpin.

Adapun karakteristik dari kepemimpinan sepiritual sebagaimana yang disampaikan oleh prof. Dr. Tobroni dalam makalahnya *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam* berikut ini:

1. Kejujuran sejati.  
Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran.
2. Fairness  
Pemimpin spiritual mengemban misi sosial untuk menegakkan keadilan di muka bumi, baik adil terhadap diri sendiri, keluarga dan orang lain.
3. Semangat amal shaleh  
kepemimpinan spiritual bersikap berbeda, yakni bekerja karena panggilan dari hati nurani yang ditujukan semata-mata untuk mengharap ridho Tuhan.
4. Membenci formalitas dan organized religion  
Seorang pemimpin spiritual membenci formalitas. Tindakan formalitas hanya perlu dilakukan untuk memperkokoh makna dari substansi tindakan itu sendiri dan dalam rangka merayakan sebuah kesuksesan, kemenangan.
5. Sedikit bicara banyak kerja  
Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Ia lebih mnegedepankan pekerjaan secara efisien dan efektif.
6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain.  
Sebagaimana dikemukakan di muka, pemimpin spiritual berupaya

mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Upaya mengenali jati diri itu juga dilakukan terhadap orang lain.

7. Keterbukaan menerima perubahan.  
Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak benci dengan perubahan dan cinta kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan .
8. Pemimpin yang dicintai.  
Cinta kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta kasih dalam pengertian sempit yang dapat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan keputusan dan memperdayakan kinerja lembaga, tetapi cinta-kasih yang memberdayakan, cinta kasih yang tidak semata-mata bersifat perorangan, tetapi cinta kasih struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnya

### Konsep Dasar Pengelola Pendidikan dan Pembelajaran

Istilah pengelolaan sering diidentikan dengan istilah manajemen. Manajemen adalah suatu kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik bersama orang lain, atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Hersey, & Blanchard menurut Stoner dalam Sudjana (2000: 17). memberi arti pengelolaan sebagai berikut "Management as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals" (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi). Sumijo dan soebedjo dalam (Sudjana, 2000: 17). mengemukakan bahwa : "Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organizing



members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals” Kalau kita kaji dari kedua pengertian tersebut di atas, ternyata implementasi dari pengertian tersebut adalah : manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan secara inovatif terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Dari pengertian manajemen di atas, terdapat tiga dimensi yang sangat krusial, yaitu : Pertama dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola (pemimpin, kepala, komandan, ketua dan lain sebagainya) berasama orang lain atau kelompok. Hal ini menunjukkan begitu pentingnya kemampuan dan keterampilan khusus yang perlu dimiliki pengelola untuk melakukan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan untuk mempengaruhi orang lain baik melalui hubungan perorangan maupun melalui hubungan kelompok. Kemampuan dan keterampilan khusus tersebut dapat terlihat pada interaksi antara pihak yang memimpin/pengelola dan pihak yang dipimpin/staf atau bawahan. Hubungan kemanusiaan ini terjadi apabila pihak yang memimpin dan yang dipimpin itu terdiri atas kelompok. Kedua, menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dimensi ini member makna bahwa kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama. Sedangkan dimensi ketiga adalah, bahwa pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Dengan kata lain tujuan organisasi dicapai melalui kegiatan yang dilakukan bersama

orang lain baik perorangan maupun kelompok. Jadi tiga dimensi tersebut meliputi kegiatan melalui dan/atau bersama orang lain – tujuan yang akan dicapai dalam kehidupan organisasi, memerlukan kehadiran pengelola yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentang hubungan kemanusiaan untuk mempengaruhi orang-orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Fungsi dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan**

Membuat putusan merupakan bagian dari kehidupan kita sehari-hari baik secara individu atau pun secara kelompok dalam suatu organisasi (Sutisna, 1983: 149). mengemukakan bahwa 'suatu putusan sebenarnya proses memilih tindakan tertentu antara sejumlah tindakan alternatif yang mungkin'. Pembuatan putusan merupakan salah satu fungsi administrasi yang mesti dilakukan oleh para administrator yang akan membawa dampak terhadap seluruh organisasi, prilakunya dan hasil-hasil dari putusan itu. Sebab proses pembuatan putusan merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan-tujuan dari unit yang menjadi tanggung jawabnya. Urutan langkah- langkah pembuatan putusan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan masalah;
2. Menganalisa situasi yang ada;
3. Mengembangkan alternatif-alternatif kemungkinan;
4. Menganalisa alternatif-alternatif kemungkinan;
5. Memilih alternatif yang paling mungkin;

### **Perencanaan**

Merencanakan adalah kegiatan persiapan untuk mengantisipasi tindakan-

tindakan apa yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah juga dapat merumuskan tujuan-tujuan dan teknik-teknik untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut.

### **Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan suatu gerak langkah menuju ke arah pelaksanaan rencana yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian ini harus dapat menghasilkan suatu organisasi yang dapat bergerak dengan suatu kesatuan yang bulat. Pengorganisasian juga merupakan suatu fungsi administrasi kedua setelah fungsi perencanaan. Dalam suatu organisasi yang baik semua bagiannya semestinya dapat bekerja dalam suatu keselarasan dari bagian-bagian yang terpisah menuju kepada suatu kesatuan yang tak terpisahkan disebabkan adanya unsur-unsur yang mempersatukan.

### **Komunikasi**

Mengkomunikasikan berarti menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang yang satu kepada orang yang lain atau dari kelompok yang satu kepada kelompok yang lain. Mengkomunikasikan dalam suatu organisasi adalah dimaksudkan untuk dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para anggota organisasi secara sendiri-sendiri atau secara berkelompok.

### **Koordinasi**

Mengkoordinasikan adalah serangkaian kegiatan untuk mempersatukan sumbangan dan saran dari para anggota organisasi, bahan dan sumber-sumber lain yang terdapat dalam organisasi itu ke arah

pencapaian tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan kata lain tanpa koordinasi yang baik dalam organisasi akan sulit untuk dapat mengharapkan tercapai keteraturan kegiatan dengan tertib dalam upaya untuk mengejar tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut. Dengan koordinasi unit-unit yang terpisah dalam organisasi diupayakan untuk saling dihubungkan dengan unit-unit yang lainnya itu sehingga unit-unit yang terpisah tadi saling mempengaruhi unit-unit lain menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan harmonis. Fungsi koordinasi adalah mempersatukan unit-unit dan menciptakan setiap unit itu untuk saling melengkapi dan mendukung unit yang lainnya.

### **Pengawasan**

Pengertian pengawasan adalah sebagai suatu proses fungsi dan prinsip administrasi untuk melihat apa yang terjadi sesuai dengan apa yang semestinya terjadi. Apabila tidak sesuai dengan semestinya maka perlu adanya penyesuaian yang mesti dilakukan. Dengan kata lain pengawasan adalah fungsi administratif untuk memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

### **Evaluasi**

Penilaian sebagai seperangkat kegiatan yang dapat menentukan baik tidaknya program-program atau kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang dijalankan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan menerapkan proses penilaian terhadap suatu program atau kegiatan yang sedang dijalankan organisasi kekuatan dan kelemahan dari program atau kegiatan tersebut dapat diketahui untuk

dapat terus dipertahankan kekuatannya dan sedikit demi sedikit dikurangi untuk dihilangkan kelemahannya dalam menjalankan program atau kegiatan organisasi berikutnya.

### **Pendekatan Dalam Pengelolaan Pendidikan**

#### *Pendekatan Organisasi Klasik*

Pendekatan organisasi klasik ini sering disebut juga dengan gerakan manajemen ilmiah yang dipelopori oleh Frederick Taylor seorang yang memiliki latar belakang dan pengalaman sebagai buruh, juru ketik, mekanik, dan akhirnya berpengalaman sebagai kepala teknik yang hidup antara tahun 1856 sampai dengan tahun 1915. Gerakan ini mencari upaya untuk dapat menggunakan orang secara efektif dalam organisasi industri. Konsep dari gerakan ini adalah orang dapat juga bekerja layaknya sebagai mesin. Frederick Taylor dan teman-temannya berkeyakinan bahwa para pekerja yang didorong motivasi ekonomi dan keinginan psikologis yang terbatas yang memerlukan arahan-arahan tetap.

#### *Pendekatan Hubungan Manusia*

Pendekatan hubungan manusia adalah gerakan yang lahir dan berkembang sebagai reaksi terhadap pendekatan organisasi klasik (Follett, 1868-1933). orang yang pertama kali mengenal pentingnya faktor-faktor manusia dalam administrasi. Mary Follet juga banyak menulis yang berkenaan dengan sisi manusia dalam administrasi. Mary Follet percaya bahwa masalah yang mendasar dalam semua organisasi adalah mengembangkan dan mempertahankan hubungan dinamis dan harmonis. Walaupun terjadi konflik,

menurut pemikiran Mary Follet, konflik tersebut merupakan suatu proses yang normal bagi pengembangan hal yang mengakibatkan terjadinya konflik itu.

#### *Pendekatan Prilaku*

Pendekatan prilaku dalam administrasi adalah menggabungkan antara hubungan sosial dengan struktur formal dan menambahkannya dengan proposisi yang diambil dari psikologi, sosiologi, ilmu politik dan ekonomi. Pendekatan ini dipelopori oleh Chester I. Barnard yang hidup antara tahun 1886 sampai dengan tahun 1961. Barnard adalah seorang kepala eksekutif pada perusahaan Bell Telephone di New Jersey yang menulis buku dengan judul "Functions of the Executive" (1938). Dalam buku ini Barnard mengulas secara lengkap teori perilaku yang kooperatif dalam organisasi formal. Barnard menyimpulkan bahwa kontribusi kerjanya berkenaan dengan konsep struktur dan dinamis. Konsep-konsep struktur yang dianggap penting adalah individu, sistem kerja sama, organisasi formal, organisasi formal yang kompleks, dan juga organisasi informal. Konsep-konsep dinamis yang penting, menurut Barnard, adalah kerelaan, kerjasama, komunikasi, otoritas, proses keputusan, dan keseimbangan dinamik.

### **Pendidik dan Pembelajaran**

Dalam khazanah pemikiran Islam, istilah guru memiliki beberapa istilah, seperti ustad, muallim, muaddib, dan murabbi. Beberapa istilah untuk sebutan guru itu terkait dengan beberapa istilah untuk pendidikan, yaitu ta'lim, ta'dib, dan tarbiyah (Marno, 2008: 15). Istilah Muallim lebih menekankan guru sebagai pengajar dan penyampai pengetahuan (knowledge) dan ilmu (science); istilah Muaddib lebih

menekankan guru sebagai pembina moralitas dan akhlak peserta didik dengan keteladanan; sedangkan istilah Murabbi lebih menekankan pengembangan dan pemeliharaan baik aspek jasmaniah maupun rohaniah. Sedangkan istilah yang umum dipakai dan memiliki cakupan makna yang luas dan netral adalah Ustad yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai guru (Marno, 2008:15).

Dalam bahasa Indonesia, terdapat istilah guru, di samping istilah pengajar dan pendidik. Dua istilah terakhir merupakan bagian tugas terpenting dari guru, yaitu mengajar dan sekaligus mendidik siswanya. Guru/pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, untuk membentuk sumber daya manusia yang potensial dibidang pengembangan. Dalam hal ini pendidik memiliki tanggung jawab untuk membawahkan pada siswanya pada suatu kedewasaan atau tarap kematangan tertentu.

Guru tidak hanya semata-mata sebagai "Pengantar" yang Transfer Of Knowledge tetapi juga sebagai "Pendidik" yang Transfer Of Values dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Sedangkan Adam dan Decey mengemukakan dalam basic principles of student teaching antara lain : guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, motivator dan konselor" (Usman: 9).

### **Kedudukan Guru/Pendidik**

Hampir disemua bangsa yang beradab, guru diakui sebagai suatu profesi khusus. Dikatakan demikian, karena profesi keguruan bukan hanya memerlukan keahlian tertentu sebagaimana profesi lain,

tetapi juga mengemban misi paling berharga, yaitu pendidikan dan peradaban. Atas dasar itu, dalam kebudayaan bangsa yang beradab, guru senantiasa digaungkan, disanjung, dikagumi, dan dihormati, karena perannya yang penting bagi eksistensi bangsa di masa depan.

Telah banyak peneliti bangsa Indonesia dan penulis buku tentang pendidikan Islam yang mengkaji tentang kedudukan guru dalam pendidikan Islam. Para penulis itu antara lain adalah Al-Ghazali, M. Athiyah Al-Abrasyi, Asama Hasan Fahmi, dan M. Zafar Iqbal yang telah mengemukakan kedudukan guru yang sangat mulia dalam pandangan Islam. Pada umumnya, mereka mengemukakan kemuliaan guru secara normatif berdasarkan Al-Qur'an, Sunnah, dan pandangan para ulama, serta hanya sedikit yang mengkaji dari perspektif kedudukan guru secara sosiologis yang meliputi status sosial dan perannya di masyarakat dan tanggungjawab masyarakat dan pemerintah terhadap guru (Marno, 2010).

### **Tugas Guru**

Daed Joesoep, mantan menteri Pendidikan dan Kebudayaan 1978-1983, mengemukakan tiga misi atau fungsi guru: fungsi profesional, fungsi kemanusiaan dan fungsi civic mission. Fungsi profesional berarti guru meneruskan ilmu/keterampilan/pengalaman yang dimiliki atau dipelajarinya kepada anak didiknya. Fungsi kemanusiaan berarti berusaha mengembangkan/membina segala potensi bakat/pembawaan yang ada pada diri si anak serta membentuk wajah Ilahi dalam dirinya. Fungsi Civic Mission berarti guru wajib menadikan anak didiknya menjadi warga negara yang baik, yaitu yang berjiwa patriotik, mempunyai semangat kebangsaan nasional, dan disiplin atau taat terhadap

semua peraturan perundang-undangan yang berlaku atas dasar Pancasila dan UUD 1945.

Sedangkan tugas guru sebagai penjabaran dari misi dan fungsi yang diembannya, menurut (Darmodiharjo: 18) minimal ada tiga: mendidik, mengajar dan melatih. Tugas mendidik lebih menekankan pada pembentukan jiwa, karakter, dan kepribadian berdasarkan nilai-nilai. Tugas mengajar lebih menekankan pada pengembangan kemampuan penalaran dan tugas melatih menekankan pada pengembangan kemampuan teknologi dengan cara melatih berbagai keterampilan.

### **Pengertian Pembelajaran**

Dalam proses pembelajaran, unsur proses belajar memegang peranan yang sangat vital “belajar adalah modifikasi atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman” (Hamaliq, 2008: 27). Sedangkan mengajar adalah proses membimbing kegiatan belajar. Kegiatan mengajar akan bermakna apabila terjadi kegiatan belajar murid. Oleh karena itu, antara keduanya terjadi kaitan dan intraksi satu sama lain. Dan antara kedua kegiatan itu saling mempengaruhi dan saling menunjang satu sama lain adanya proses belajar mengajar.

Proses belajar mengajar (teaching learning process) adalah proses pendidikan keseluruhan dengan guru sebagai pemegang pesan. “Mengajar adalah menciptakan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar” (Hasbuan, 2009: 3).

Bruce Joyce dan Marshal weil dalam bukunya “model of teaching” mengelompokkan proses belajar mengajar kedalam empat hal, yaitu :

- (1). Proses informasi,
- (2). Perkembangan pribadi,
- (3). intraksi social
- (4). Modifikasi tingkah laku.

Moh. Uzer Usman mendefinisikan proses belajar mengajar adalah “Suatu proses mengandung serangkaian perbuatan guru dengan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu” (Hasbuan, 2009:3).

Benjamin S. Blom dalam bukunya the taxonomy of educational objective cognitive (blomet. El: 1959) mengatakan bahwa dalam proses belajar mengajar akan dapat diperoleh kemampuan yang terdiri dari tiga aspek antara lain :

1. Aspek pengetahuan (kognitif)
2. Aspek sikap (afektif) dan
3. Aspek keterampilan (psikomotor)

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proses belajar mengajar merupakan rangkaian aktivitas antara proses belajar mengajar dalam satu keadaan. Bila terjadi proses mengajar maka saat itu pula terjadi proses belajar. Dari aktivitas itu diperoleh hasil yang disebut dengan hasil pengajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka harus dilakukan dengan sengaja, sadar, efektif serta terorganisir dengan baik. Lebih tegasnya bahwa proses belajar mengajar adalah interaksi antara guru dan peserta didik, baik secara langsung atau tidak langsung yang dapat menimbulkan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pelajaran yang berlangsung secara terus-menerus dan usaha mencari, menerapkan pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) serta nilai-nilai dan sikap (afektif).

Secara operasional menurut Oemar Hamalik ada enam variabel utama yang berperan dalam proses belajar mengajar antara lain yaitu : (1). Tujuan pembelajaran, (2). Materi pelajaran, (3). Metode pembelajaran, Siswa atau peserta didik, (5). Guru atau pendidik dan (6). Media pembelajaran.

Berikut ini adalah uraian variabel dalam proses belajar mengajar antara lain adalah sebagai berikut :

### **Tujuan Pembelajaran**

Tujuan Pembelajaran “Merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan pembelajaran” (Martinis: 130). Sebab segala kegiatan pembelajaran bermuara pada tercapainya tujuan pembelajaran.

Tujuan pembelajaran harus dirumuskan secara jelas dan khusus sebagai petunjuk operasional dalam bahan pelajaran. Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui perencanaan tujuan pembelajaran tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Waktu mengajar dapat dialokasikan dan dimanfaatkan secara tepat.
2. Pokok bahasan dapat dibuat seimbang, sehingga tidak ada materi pelajaran yang dibahas terlalu mendalam atau terlalu sedikit.
3. Guru dapat menetapkan berapa banyak materi pelajaran yang dapat disajikan dalam setiap jam pelajaran.
4. Guru dapat menetapkan urutan dan rangkaian materi pelajaran secara tepat.
5. Guru dengan mudah menetapkan dan mempersiapkan strategi pembelajaran yang paling cocok dan menarik.
6. Guru dengan mudah mempersiapkan sebagai keperluan peralatan dan bahan materi belajar.
7. Guru dengan mudah mengukur keberhasilan siswa dalam belajar.
8. Guru dapat menjamin bahwa hasil belajar siswa akan lebih baik dibandingkan dengan hasil tanpa tujuan yang jelas.

### **Materi Pelajaran**

Materi pelajaran dirumuskan setelah tujuan ditetapkan, materi harus disusun sedemikian rupa agar dapat menunjang tercapainya tujuan pembelajaran.

Materi pelajaran adalah “Isi yang diberikan kepada siswa pada saat berlangsungnya proses belajar mengajar” (Sudjana: 67). Melalui proses belajar peserta didik diantarkan kepada tujuan pembelajaran. Materi pelajaran pada hakikatnya adalah isi dari bidang studi yang diberikan kepada siswa sesuai kurikulum yang digunakan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan materi pelajaran adalah sebagai berikut :

1. Materi harus sesuai dan menunjang tercapainya pembelajaran.
2. Materi ditulis dalam silabus pengajaran terbatas pada konsep saja.
3. Menetapkan materi pelajaran harus sesuai dengan urutan tujuan yakni terdapat pokok bahasan dan sub pokok bahasan.
4. Urutan materi pelajaran harus memperhatikan kesinambungan (kontinuitas) artinya bahwa materi yang satu dengan yang lain ada hubungan fungsional.
5. Materi dari yang sederhana menuju yang kompleks, dari yang mudah menuju yang sulit, yang kongkrit menuju yang abstrak, dengan cara ini peserta didik mudah mempelajari.
6. Sifat materi ada yang faktual dan ada pula yang konseptual, yakni bahan yang faktual bersifat kongkrit dan mudah diingat, sedangkan materi yang bersifat konseptual berisikan konsep abstrak dan memerlukan pemahaman.

Pendidik harus memiliki kemampuan untuk memilih (seleksi) materi yang akan diberikan kepada peserta didik, karena tidak semua materi terdapat buku referensinya,

mengingat terbatasnya waktu yang diberikan.

Materi pelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, berkesinambungan, tersusun secara sistematis, serta kemampuan memilih (seleksi materi pelajaran) akan memberikan peluang pencapaian hasil belajar yang optimal.

### **Metode Pembelajaran**

Dalam proses belajar mengajar, guru harus memilih strategi dan metode agar peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien mengenai pada tujuan yang ditetapkan. Metode adalah “cara yang digunakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien” (Martinis, 2009: 148). Sedangkan metode pendidikan berarti cara-cara yang dipakai oleh guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam interaksi belajar mengajar, metode pembelajaran yang dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran di dalam arena pembelajaran. Metode sebagai alat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sehingga semakin baik penggunaan metode pembelajaran semakin berhasil tujuan pembelajaran.

### **Siswa/Peserta didik**

Dalam interaksi belajar mengajar bahwa peserta didik sebagai subjek utama merupakan salah seorang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pembelajaran. Siswa/peserta didik adalah “Salah satu komponen dalam pembelajaran di samping faktor guru, tujuan, dan metode pembelajaran” (Hamalik, 2004: 99).

Siswa atau peserta didik sebagai salah satu komponen maka dapat dikatakan

bahwa peserta didik merupakan komponen yang terpenting diantara komponen lainnya. Pada dasarnya peserta didik adalah unsur penentu dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya peserta didik, sesungguhnya tidak akan terjadi proses pembelajaran. Jadi dalam proses belajar mengajar yang diperhatikan pertama kali ialah peserta didik, bagaimana kondisi dan kemampuan (intelektual)-nya baru setelah itu menentukan komponen yang lainnya, baik materi, metode, sarana prasarana yang berupa media, yang cocok dan mendukung dan harus disesuaikan dengan keadaan (karakteristik) peserta didik.

### **Media Pembelajaran**

Media pembelajaran adalah suatu yang digunakan untuk menyalurkan pesan serta dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan peserta didik sehingga terdorong terjadinya proses belajar mengajar yang disengaja, tertuju dan terkendali.

Ada sebagian yang berpendapat menyatakan bahwa media pembelajaran adalah metode pembelajaran yang menggunakan media dalam proses belajar mengajar metode ini meliputi rancangan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dan selanjutnya media pembelajaran harus digunakan secara optimal baik itu memadai peranan dan manfaat itu sendiri dalam proses belajar mengajar, pemilihan, karakteristik dan klasifikasi dan kesemuanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menentukan strategi belajar mengajar khususnya membantu kepada peserta didik untuk mengurangi sifat Verbalisme dalam jalinan komunikasi.

### Kesimpulan

Spiritualitas kepemimpinan adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, Spiritualitas kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival. Kepemimpinan yang berbasis spiritualitas, bukan tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kreadibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Spiritualitas Kepemimpinan adalah pemimpin yang memperhatikan bagaimana orang lain dapat tumbuh, berkembang dan mencapai visi yang hendak dicapai bersama dengan nilai-nilai kehidupan yang ia sebarkan pada mereka, dengan demikian dalam pengelolaan pendidikan dan pembelajaran tersebut terdapat tiga dimensi (1) dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola (pemimpin, kepala, ketua dan lain sebagainya) berasama orang lain atau kelompok. (2), menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai, dan (3) pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Dengan demikian, spiritualitas kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan akan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pendidik/guru, siswa, stakeholder dan lain sebagainya.

### Daftar Pustaka

- Danah Z. & Ian, M. (2000). *SQ. Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, London: Bloomsbury.
- Edwwin, A. L. (1997). *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*. Jakarta: Mitra Utama.
- Geertz, C. (1983). *Abangan Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, ter. Aswab Mahasin. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Hadari, N. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajha Mada University Press.
- Jalaluddin, R. (1999). *Mempersoalkan Asal Usul Pemimpin Islam*. Bandung: Mizan.
- Mujamil, Q. (1995). *Pesantren dari Tranformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educational International.
- Sulton, M. (2003). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.